Test Psicométrico de Riesgo Patrimonial (TP-RP)

Dimensiones principales del psicométrico para seguridad patrimonial

Autor: Mauricio Alan Illera Díaz

ORCID ID: 0009-0001-1505-4170

Researcher ID: OSI-4768-2025

ID del autor: 9514252

ID Científico: 2A1E-218D-9A52

Licencia: Creative Commons BY-NC-SA 4.0

Temario:

I. Introducción al Test Psicométrico de Riesgo Patrimonial (TP-RP)

1. Descripción general del TP-RP
2. Objetivo del instrumento
3. Población objetivo y características generales
4. Duración, número de reactivos y tipo de respuesta

II. Dimensiones Principales Evaluadas en el TP-RP

1. Integridad y Honestidad
2. Control Emocional e Impulsos
3. Disciplina y Adherencia a Protocolos
4. Atención y Vigilancia Operativa
5. Juicio y Toma de Decisiones
6. Confiabilidad Laboral
7. Habilidades Interpersonales
8. Conductas Antisociales y Riesgo Directo
9. Tolerancia a la Rutina y Persistencia

III. Resultados y Puntaje Global

1. Interpretación de puntajes individuales
2. Índice de Riesgo Patrimonial (IRP): fórmula, escala y significado
3. Umbrales de riesgo y recomendaciones

IV. Metodología Científica para la Validación de Pruebas Psicométricas

1. Validez
2. Validez de contenido
3. Validez de criterio (concurrente y predictiva)
4. Validez de constructo

V. Métodos de Validación y Uso de Pruebas Psicométricas para Seguridad Patrimonial

1. Definición del perfil psicológico deseado
2. Prueba piloto
3. Validación estadística
4. Consistencia interna
5. Análisis factorial
6. Validez predictiva

Normas y tablas percentiles

Manual técnico

VI. Dimensiones Clave para Psicométrico Especializado en Seguridad Patrimonial

1. Integridad y honestidad laboral
2. Estabilidad emocional y control de impulsos
3. Obediencia a protocolos y disciplina
4. Atención y vigilancia operativa
5. Juicio y toma de decisiones en situaciones críticas
6. Confiabilidad y responsabilidad personal
7. Relaciones interpersonales y conducta social
8. Riesgo antisocial y conductas problemáticas
9. Tolerancia a la rutina y tareas monótonas

VII. Manual de Aplicación y Guía de Evaluación del TP-RP

1. Modalidad de aplicación
2. Condiciones para la aplicación
3. Perfil del aplicador
4. Avisos éticos y profesionales

VIII. Diseño del Informe Final para el Empleador

1. Datos generales del evaluado
2. Puntaje IRP y gráfica radar
3. Tabla por escala (puntaje, nivel, interpretación)
4. Señales de alerta y recomendaciones

IX. Instrucciones Oficiales para el Evaluado

1. Mensaje de bienvenida
2. Escala de respuesta Likert
3. Condiciones y recomendaciones para la respuesta

X. Formato Completo del Test

1. Datos de identificación
2. Secciones por dimensión y reactivos

XI. Guía del Aplicador y Manual de Corrección

1. Objetivo del test
2. Perfil del aplicador
3. Preparación del lugar
4. Procedimiento paso a paso
5. Interpretación del IRP
6. Señales de alerta
7. Recomendaciones para la decisión final
8. Uso ético y confidencialidad

XII. Dimensiones y Escalas del Índice de Riesgo Patrimonial (IRP)

1. Escala de respuesta y convenciones generales

2. Conversión de puntajes y puntos de corte
3. Mapeo de reactivos por dimensión

XIII. Pesos y Cálculo del Índice Global de Riesgo Patrimonial (IRP)

1. Pesos por dimensión
2. Fórmula de cálculo
3. Interpretación y calibración de umbrales

XIV. Llave de Corrección y Notas Prácticas

1. Inversión de puntajes según dimensión
2. Detección de respuestas socialmente deseables
3. Revisión de reactivos en pilotaje

XV. Plan Mínimo de Pilotaje y Validación

1. Piloto inicial
2. Análisis de confiabilidad
3. Análisis factorial
4. Validez concurrente y predictiva
5. Curvas ROC y ajuste de normas
6. Elaboración del manual técnico

XVI MARCO NORMATIVO Y ÉTICO

TP-RP
TP-RP
TEST PSICOMÉTRICO DE RIESGO PATRIMONIAL

Descripción General del Test Psicométrico de Riesgo Patrimonial (TP-RP)

El Test Psicométrico de Riesgo Patrimonial (TP-RP) es una herramienta elaborada con base científica que permite la medición de nueve dimensiones fundamentales para asegurar un desempeño seguro en puestos relacionados con la seguridad patrimonial. Estas dimensiones han sido seleccionadas por su relación directa con posibles fallas humanas, conductas de riesgo, vulnerabilidad ante corrupción, errores operacionales y la ocurrencia de eventos críticos en el entorno laboral.

Dimensiones Evaluadas

El TP-RP contempla las siguientes áreas evaluativas:

Integridad y Honestidad: Analiza el apego a principios éticos y la transparencia en el comportamiento.

Control Emocional e Impulsos: Evalúa la capacidad para manejar emociones y reacciones impulsivas en situaciones de tensión o presión.

Disciplina y Adherencia a Protocolos: Valora el cumplimiento de normas internas y procedimientos establecidos.

Atención y Vigilancia Operativa: Mide el nivel de alerta y la concentración durante la realización de tareas operativas.

Juicio y Toma de Decisiones: Examina la habilidad para analizar situaciones y elegir las acciones más adecuadas.

Confiabilidad Laboral: Considera el grado de responsabilidad y compromiso con el trabajo asignado.

Habilidades Interpersonales: Revisa la capacidad para interactuar positivamente con compañeros y superiores.

Conductas Antisociales y Riesgo Directo: Observa la presencia de comportamientos que puedan amenazar la seguridad o integridad del entorno laboral.

Tolerancia a la Rutina y Persistencia: Valora la habilidad para mantener el desempeño constante en tareas repetitivas y afrontar desafíos prolongados.

Resultados y Puntaje Global

Cada una de las escalas mencionadas genera un puntaje porcentual que indica el nivel de riesgo asociado a la dimensión respectiva. Estos puntajes individuales se consolidan en un resultado global denominado Índice de Riesgo Patrimonial (IRP), el cual se expresa en una escala de 0 a 100, permitiendo una evaluación integral del riesgo de cada individuo en el contexto de la seguridad patrimonial.

Metodología científica para la validación de pruebas psicométricas

La validación de la prueba psicométrica se desarrolla en cinco etapas principales, cada una con características y procesos específicos que garantizan la calidad y utilidad del instrumento.

Validez

La validez es la evidencia de que la prueba realmente mide lo que dice medir. Existen distintos tipos de validez:

Validez de contenido: Evalúa si los reactivos (preguntas) representan realmente el constructor de interés.

Para ello, se recurre a un panel de expertos conformado por psicólogos, estadísticos y especialistas en la materia.

Se comparan los reactivos con teorías psicológicas, clasificando cada uno y revisando ítems ambiguos, redundantes o irrelevantes.

Esta validación responde a la pregunta: "¿Las preguntas están bien hechas y miden lo que deben?"

Validez de criterio: Mide qué tanto los resultados de la prueba predicen un comportamiento real.

Concurrente: Consiste en comparar la prueba con un grupo que ya posee medidas del criterio, como empleados con evaluaciones de desempeño.

Predictiva: Se aplica la prueba, se espera un periodo y posteriormente se revisa si predijo desempeño, incidentes, productividad o confiabilidad.

Esta validación responde a: "¿La prueba predice lo que importa en el trabajo?"

Validez de constructo: Es la validación más profunda, ya que confirma que la prueba mide un rasgo psicológico real como inteligencia, honestidad o liderazgo.

Se emplea estadística avanzada, como análisis factorial exploratorio (AFE), análisis factorial confirmatorio (AFC), correlaciones entre subescalas y modelos de ecuaciones estructurales.

Responde a la pregunta: "¿La prueba realmente mide ese rasgo teórico?"

Confiabilidad

La confiabilidad mide la consistencia de la prueba, asegurando que los resultados no cambien al azar. Se evaluó por diferentes métodos:

Consistencia interna: Determina si los reactivos están relacionados entre sí, utilizando indicadores como el Alfa de Cronbach (común) y el Omega de McDonald (más moderno). Los valores aceptables son:

0.70: mínimo

0.80: bueno

0.90: excelente

Test–retest: Consiste en aplicar la prueba dos veces y verificar si los resultados se mantienen.

Forma paralela: Se crean dos versiones equivalentes de la prueba y se comparan.

Mitades partidas (split-half): Se divide la prueba en dos partes para observar si arrojan resultados similares.

Estandarización y normatividad

La estandarización permite comparar los resultados de un psicométrico contra una población representativa. El proceso incluye:

Aplicar el test a miles de personas.

Organizar los datos en grupos por edad, género, escolaridad, región y nivel laboral.

Crear tablas de percentiles y definir estándares como el promedio y la desviación estándar.

Esto permite determinar si una persona está en un nivel “alto”, “bajo” o “promedio” respecto a su población. Sin normas, la prueba no es válida.

Sensibilidad y especificidad

Estas métricas son especialmente relevantes en contextos de seguridad y confiabilidad:

Sensibilidad: Capacidad de detectar correctamente a las personas con un determinado rasgo (por ejemplo, riesgo alto).

Especificidad: Capacidad de identificar correctamente a quienes no presentan ese rasgo.

Su correcta evaluación permite evitar falsos positivos y falsos negativos. Para calcularlas se emplean análisis estadísticos de clasificación, como curvas ROC, correlación punto-biserial y modelos logísticos.

Batería final de validación

Antes de que un test psicométrico sea liberado comercialmente, se somete a una etapa final que incluye:

- ✓ Estudios piloto y corrección de reactivos defectuosos.
- ✓ Redacción culturalmente apropiada y pruebas de sesgos (culturales, de idioma, reaccionarios).

- ✓ Estudio de impacto en diversidad.
- ✓ Elaboración de un manual técnico completo, que debe contener:
- ✓ Fundamentación teórica
- ✓ Metodología
- ✓ Pruebas estadísticas
- ✓ Evidencia de validez
- ✓ Confiabilidad
- ✓ Normas
- ✓ Limitaciones
- ✓ Instrucciones de aplicación
- ✓ Una prueba psicométrica que carezca de manual técnico no puede considerarse confiable.

Propósito, población objetivo y características de la prueba

Propósito: La prueba psicométrica está diseñada para evaluar factores psicológicos, conductuales y operativos que se asocian al riesgo en funciones de vigilancia, protección de activos y control patrimonial. El objetivo principal es identificar aquellos elementos que puedan incidir en el desempeño seguro y confiable del personal encargado de estas tareas.

Población objetivo: Este instrumento está dirigido a personal operativo en diferentes áreas relacionadas con la seguridad, incluyendo guardias, vigilantes, personal de rondines, operadores de CCTV, responsables de control de accesos, encargados de protección de instalaciones y, en general, a quienes se desempeñan en el ámbito de la seguridad privada.

Duración: El tiempo estimado para la aplicación de la prueba es de 25 a 30 minutos, lo que permite una evaluación ágil sin afectar de manera significativa la operación cotidiana del personal.

Total de reactivos: El instrumento consta de 150 reactivos, diseñados para cubrir de manera integral los factores de interés en el contexto de la seguridad patrimonial.

Tipo de respuesta: Se emplea una escala Likert de 4 puntos, lo que facilita la valoración de los diferentes niveles de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación presentada.

Aplicación: La prueba puede ser aplicada de manera individual o colectiva, brindando flexibilidad para su uso en diversos escenarios y tamaños de grupo.

Métodos de validación y uso de pruebas psicométricas para seguridad patrimonial

Definición del perfil psicológico deseado

Antes de diseñar la prueba psicométrica para seguridad patrimonial, fue fundamental establecer claramente los rasgos y factores críticos que se desean evaluar. Para este contexto, los aspectos más relevantes incluyen:

Confiabilidad e integridad: honestidad, respeto a las normas, búsqueda de ganancias indebidas y probabilidad de corrupción interna.

Estabilidad emocional: control de impulsos, manejo del estrés y tolerancia a la frustración.

Capacidad operativa: atención sostenida, obediencia a protocolos, capacidad para seguir instrucciones, juicio y análisis básico.

Rasgos de riesgo: impulsividad, tendencia a la violencia, conductas antisociales, inestabilidad, manipulación e incumplimiento sistemático.

Prueba piloto

Antes de utilizar la prueba psicométrica en procesos de reclutamiento, se realiza una prueba piloto aplicándola a un grupo de entre 20 y 50 guardias reales. Este paso permitió identificar qué preguntas funcionan correctamente, si se entienden, si diferencian entre buenos y malos elementos y si existen respuestas insólitas. Se eliminan los ítems poco efectivos y se hacen ajustes culturales y de lenguaje.

Validación estadística

La validación científica requirió apoyo profesional e implica:

Consistencia interna: Medida mediante el alfa de Cronbach, idealmente igual o superior a .70.

Análisis factorial: Permite verificar que la prueba realmente evalúa las escalas previstas, como integridad, estabilidad, obediencia y riesgo.

Validez predictiva: Consiste en comparar los resultados de la prueba con el desempeño real de los elementos en un periodo de 3 a 6 meses. Si quienes obtienen un “riesgo alto” presentan más incidentes, la prueba es eficaz.

Normas

La prueba cuenta con tablas de percentiles basadas en una muestra numerosa de guardias (500), para clasificar el riesgo en niveles alto, medio y bajo, así como el perfil óptimo.

Manual técnico

Una vez validada la prueba, se elabora un manual técnico que incluya el fundamento teórico, la metodología, los estadísticos, las normas, instrucciones de aplicación e interpretación. Esto garantiza el uso adecuado y confiable del instrumento.

Dimensiones clave para psicométrico especializado en seguridad patrimonial

Las dimensiones del instrumento deben enfocarse en factores que determinan si el personal será confiable, estable, obediente, no riesgoso, operativamente efectivo y poco vulnerable a corrupción o negligencia.

Integridad y honestidad laboral: Predice el riesgo de corrupción interna, robo hormiga, abuso de acceso o complicidad. Incluye honestidad personal, respeto por normas, rechazo a la corrupción, comportamiento ético sin supervisión y actitud hacia sanciones y autoridad. Es fundamental, ya que hasta el 70% de los incidentes son internos.

Estabilidad emocional y control de impulsos: Evalúa la capacidad de mantenerse estable ante estrés, enojo, presión o conflicto. Considera regulación emocional, tolerancia a la frustración, reactividad, agresividad latente y resistencia al estrés operativo. Es clave para evitar elementos violentos o impulsivos.

Obediencia a protocolos y disciplina: Mide la capacidad de seguir procesos sin improvisar, especialmente en tareas rutinarias. Incluye adherencia a reglas, cumplimiento sistemático, evitar atajos, orden y aversión al incumplimiento. La mayoría de los fallos ocurren por no seguir el proceso.

Atención y vigilancia operativa: Evalúa la capacidad cognitiva para estar alerta, detectar anomalías y mantener atención en rutinas largas. Considera atención sostenida, detección de cambios, concentración, memoria operativa y tiempo de respuesta. Un guardia distraído es un riesgo mayor que uno poco entrenado.

Juicio y toma de decisiones en situaciones críticas: Analiza la capacidad de elegir la acción correcta bajo presión. Incluye evaluación de riesgos, resolución segura de conflictos, prudencia, priorización e interpretación de situaciones. Un mal juicio puede agravar incidentes.

Confiabilidad y responsabilidad personal: Verifica si el elemento es puntual, constante, cumple lo que promete y no abandona tareas. Incluye responsabilidad laboral, compromiso, estabilidad conductual, organización personal y cumplimiento sin supervisión. Filtra a personas incumplidas o poco confiables.

Relaciones interpersonales y conducta social: Evalúa el comportamiento con compañeros, clientes y superiores. Considera colaboración, respeto, evitar conflictos, tacto y control en situaciones sociales tensas. El guardia representa a la empresa y previene escalamientos.

Riesgo antisocial y conductas problemáticas: Identifica rasgos compatibles con conductas indebidas, violencia, abuso o sabotaje. Incluye manipulación, hostilidad, búsqueda de beneficio personal indebido, inconformidad con autoridad y historial de conductas riesgosas. Aquí se detecta el perfil de riesgo alto.

Tolerancia a la rutina y tareas monótonas: Mide si la persona mantiene el rendimiento en tareas repetitivas. Incluye paciencia, atención en la rutina, evitación de distracciones y

rendimiento estable en turnos largos. La mayoría de los puestos son de vigilancia repetitiva.

Manual de Aplicación y Guía de Evaluación del TP-RP

Modalidad de Aplicación

El Test Psicométrico de Riesgo Patrimonial (TP-RP) puede ser administrado en diferentes formatos, incluyendo papel, computadora o dispositivo móvil. No es necesario contar con supervisión clínica durante la aplicación; basta que el proceso sea llevado a cabo por un aplicador debidamente capacitado.

Condiciones para la Aplicación

Para garantizar la validez de los resultados, la evaluación debe realizarse en un ambiente silencioso y con buena iluminación. Es fundamental evitar cualquier tipo de interrupciones durante la aplicación, así como prohibir el uso de teléfonos celulares y la comunicación entre las personas evaluadas.

Perfil del Aplicador

Quien aplique el test debe estar familiarizado con las instrucciones correctas, el proceso de validación, la forma de registrar respuestas y el manejo ético de los resultados obtenidos. Es indispensable que actúe bajo principios éticos y profesionales en todo momento.

Avisos Éticos y Profesionales

El TP-RP no sustituye herramientas como entrevistas, verificación de antecedentes, polígrafos ni evaluaciones técnicas especializadas. Debe utilizarse como parte de un proceso de decisión combinada, complementando otros métodos. El test está diseñado para no discriminar por edad, género, nivel educativo ni nacionalidad. Su construcción se apega a los estándares establecidos por la APA, ITC y la norma ISO 10667.

Diseño del Informe Final para el Empleador

El informe que recibe el empleador incluye los datos generales del evaluado, el puntaje IRP total, una gráfica radar de las 9 dimensiones evaluadas, una tabla por escala (con puntaje porcentual, nivel e interpretación), señales de alerta en caso de existir, recomendaciones de contratación y observaciones realizadas por el aplicador.

Instrucciones Oficiales para el Evaluado

Al inicio de la prueba, se debe presentar al evaluado el siguiente mensaje:

- ✓ Gracias por participar en esta evaluación.

- ✓ Usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su comportamiento, actitudes y forma habitual de actuar en situaciones laborales. Su tarea es leer cada afirmación y seleccionar la opción que mejor describa cómo es usted normalmente.
- ✓ No hay respuestas correctas o incorrectas.
- ✓ Sea completamente honesto y responda pensando en lo que usted realmente hace, no en lo que debería hacer.
- ✓ Use la siguiente escala:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

- ✓ No deje preguntas en blanco.
- ✓ No regrese a cambiar respuestas una vez avanzó.
- ✓ Conteste sin ayuda de otras personas.
- ✓ Marque solo una opción por pregunta.
- ✓ La información será tratada de forma confidencial y solo se utilizará para fines de evaluación laboral.
- ✓ Duración aproximada: 25–30 minutos.
- ✓ Cuando esté listo, puede comenzar.

Formato Completo del Test

TEST PSICOMÉTRICO DE RIESGO PATRIMONIAL (TP-RP)

Versión 1.0 — Material Confidencial

Datos del Evaluado:

Nombre completo: _____

Puesto al que aspira: _____

Fecha: _____

Sede / Instalación: _____

Aplicador: _____

Instrucciones: (Se incluyen las instrucciones oficiales para el evaluado).

Sección A – Integridad y Honestidad (Reactivos 1 a 20)

Sección B – Control Emocional e Impulsos (Reactivos 21 a 40)

Sección C – Disciplina y Adherencia a Protocolos (Reactivos 41 a 55)

Sección D – Atención y Vigilancia Operativa (Reactivos 56 a 75)

Sección E – Juicio y Toma de Decisiones (Reactivos 76 a 90)

Sección F – Confiabilidad y Responsabilidad Laboral (Reactivos 91 a 110)

Sección G – Relaciones Interpersonales (Reactivos 111 a 125)

Sección H – Conducta Antisocial y Riesgo Directo (Reactivos 126 a 140)

Sección I – Tolerancia a la Rutina y Persistencia (Reactivos 141 a 150)

Guía del Aplicador y Manual de Corrección

Esta guía está dirigida a capacitadores, psicólogos, responsables de recursos humanos o supervisores encargados de la aplicación y calificación del test.

Objetivo del Test

El propósito del TP-RP es evaluar el riesgo psicológico, conductual y operativo relacionado con el desempeño del personal de seguridad patrimonial.

Perfil del Aplicador

El aplicador debe conocer las reglas éticas de evaluación, saber leer las instrucciones, registrar y calificar las respuestas, y manejar los criterios de interpretación. No se requiere formación clínica, pero sí una capacitación mínima de 1 a 2 horas.

Preparación del Lugar de Aplicación

Se debe garantizar un ambiente silencioso, con buena iluminación y sin distracciones. Es importante mantener separación entre los evaluados y contar con material suficiente como lápices y hojas de respuesta.

Procedimiento de Aplicación Paso a Paso

Reunir a los evaluados.

Leer las instrucciones en voz alta.

Verificar que comprendieron la escala de 1 a 4.

Hay que aclarar que no se califica por rapidez, no deben copiar y no pueden usar teléfono.

Comenzar el test.

Supervisar sin interferir.

Recoger las hojas y verificar que no falten respuestas.

La duración estimada es de 25 a 30 minutos.

Interpretación del IRP

IRP	Nivel	Significado
0–24	Riesgo muy bajo	Apto sin reservas
25–44	Riesgo bajo	Apto, seguimiento normal
45–64	Riesgo medio	Apto condicional
65–79	Riesgo alto	No recomendable, requiere investigación
80–100	Riesgo crítico	No apto, riesgo operativo

Señales de Alerta

Se recomienda activar una investigación adicional en los siguientes casos:

Puntajes altos en la escala H (>70%)

Inconsistencias en patrones de respuesta

Respuestas idénticas en secuencias largas (indicador de apatía o simulación)

Tiempo de respuesta demasiado corto (posible indicador de respuestas aleatorias)

Recomendaciones para la Decisión Final

El test debe complementarse con una entrevista estructurada, verificación de antecedentes, pruebas de confianza (si aplica) y observación en el puesto de trabajo. No debe utilizarse como único criterio para la toma de decisiones.

Uso Ético

Se debe informar al evaluado sobre el propósito de la prueba, evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, nacionalidad o religión, y asegurar la confidencialidad de los resultados. Al participante solo se le debe entregar la interpretación, no los puntajes brutos.

Dimensiones y Escalas del Índice de Riesgo Patrimonial (IRP)

1. Escala de Respuesta y Convenciones Generales

La escala utilizada para los 150 reactivos es la siguiente:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

Para cada dimensión, se indicará si un mayor puntaje representa mayor riesgo o mejor conducta. Si la escala mide buena conducta, se invertirá para calcular el riesgo cuando sea parte del IRP.

Para convertir cualquier suma “raw” a una escala de 0 a 100 se emplea la fórmula:

Puntaje% = (Suma_raw - Mín_posible) / (Máx_posible - Mín_posible) * 100

Donde:

Mín_posible = (# de ítems) * 1

Máx_posible = (# de ítems) * 4

Los puntos de corte aplicables al puntaje porcentual son:

0–34%: Riesgo bajo / Perfil aceptable

35–64%: Riesgo medio / Requiere observación o formación

65–84%: Riesgo alto / Requiere evaluación adicional / posible rechazo

85–100%: Riesgo crítico / Rechazo o intervención inmediata

Estos cortes son provisionales y deberán ajustarse tras el pilotaje y el análisis ROC.

Dimensiones del Cuestionario y Mapeo de Reactivos

DIMENSIÓN 1 — Integridad y Honestidad (20 reactivos)

Mide la propensión a conductas deshonestas y vulnerabilidad a corrupción o robo. Un puntaje bruto alto indica mayor integridad y menor riesgo. Para el IRP, se invierte el puntaje porcentual: Riesgo_integridad = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 2 — Estabilidad Emocional y Control de Impulsos (20 reactivos)

Evalúa la tendencia a reacciones impulsivas, agresivas o pérdida de control bajo presión. Un puntaje alto indica mayor estabilidad emocional y menor riesgo. Para el IRP: Riesgo_emocional = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 3 — Obediencia a Protocolos y Disciplina (15 reactivos)

Valora la propensión a seguir procedimientos y mantener disciplina operativa. Un puntaje alto equivale a mejor adherencia y menor riesgo. Para el IRP: Riesgo_disciplina = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 4 — Atención y Vigilancia Operativa (20 reactivos)

Mide la capacidad para mantenerse alerta, detectar anomalías y evitar errores por inatención. Un puntaje alto representa mejor atención y menor riesgo. Para el IRP: Riesgo_operacional = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 5 — Juicio y Toma de Decisiones (15 reactivos)

Evalúa la capacidad de evaluar y escoger acciones seguras bajo tensión. Un puntaje alto señala mejor juicio y menor riesgo. Para el IRP: Riesgo_juicio = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 6 — Confiabilidad y Responsabilidad Laboral (20 reactivos)

Indica puntualidad, consistencia, cumplimiento de tareas e informar errores. Un puntaje alto equivale a mayor confiabilidad y menor riesgo. Para el IRP: Riesgo_confiabilidad = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 7 — Relaciones Interpersonales (15 reactivos)

Evalúa la conducta hacia compañeros, capacidad de colaborar y manejar conflictos sin escalar. Un puntaje alto representa mejor relación y menor riesgo de conflictos. Para el IRP: Riesgo_social = 100 - Puntaje%.

DIMENSIÓN 8 — Conductas Antisociales y Riesgo (15 reactivos)

Detecta rasgos de rechazo a la autoridad, manipulación y propensión a romper normas. Aquí, un puntaje alto indica mayor riesgo, por lo que no se invierte: Riesgo_antisocial = Puntaje%.

DIMENSIÓN 9 — Tolerancia a la Rutina y Persistencia (10 reactivos)

Mide la capacidad de mantener desempeño en tareas monótonas y turnos largos. Un puntaje alto señala mejor tolerancia y menor riesgo. Para el IRP: Riesgo_rutina = 100 - Puntaje%.

Pesos y Cálculo del Índice Global de Riesgo Patrimonial (IRP)

Los pesos propuestos para cada dimensión en el IRP son:

A — Integridad y Honestidad: 22%

H — Conductas Antisociales y Riesgo: 15%

D — Atención y Vigilancia Operativa: 16%

B — Estabilidad Emocional y Control de Impulsos: 14%

F — Confiabilidad y Responsabilidad: 12%

E — Juicio y Toma de Decisiones: 8%

G — Relaciones Interpersonales: 5%

C — Obediencia a Protocolos y Disciplina: 3%

I — Tolerancia a la Rutina y Persistencia: 5%

Total = 100%

Fundamentos del Ponderador de Riesgo Patrimonial

La asignación de pesos a cada variable en el modelo de riesgo patrimonial responde a la importancia relativa que tienen en la prevención de pérdidas, así como en el buen funcionamiento organizacional. A continuación, se explican las razones detrás de cada ponderación:

Integridad (22%)

La integridad se considera como el factor más relevante para la gestión del riesgo patrimonial. La deshonestidad puede derivar en pérdidas directas y afectar la reputación de la organización. Sin embargo, se evitó darle un peso excesivo para no opacar otras causas sistémicas que también influyen en el riesgo.

Conductas Antisociales (15%)

Las conductas antisociales tienen un impacto significativo en la cultura laboral, la convivencia y pueden representar riesgos activos como sabotaje o agresión. Por ello, se les otorga un peso considerable, aunque proporcional al de la integridad.

Atención y Vigilancia Operativa (16%)

La atención y vigilancia operativa reciben un alto peso debido a su papel en la detección temprana de incidentes y la prevención de vulnerabilidades operacionales. Fallas en este rubro pueden generar riesgos constantes.

Estabilidad Emocional y Control de Impulsos (14%)

Este aspecto es relevante por su relación con la impulsividad, agresividad y capacidad para tolerar el estrés. Además, influye directamente en la toma de decisiones, el manejo de conflictos y el clima laboral.

Confiabilidad y Responsabilidad (12%)

La confiabilidad y responsabilidad abarcan la puntualidad y el manejo de información sensible, elementos cruciales para la continuidad operativa y la confianza dentro del equipo.

Juicio y Toma de Decisiones (8%)

Si bien el juicio y la toma de decisiones son críticos para responder ante incidentes, su peso se modera al considerar que dependen de otros factores como la atención y la estabilidad emocional.

Relaciones Interpersonales (5%)

Las relaciones interpersonales facilitan el trabajo en equipo y ayudan a manejar conflictos. Aunque son importantes, su impacto en pérdidas patrimoniales es indirecto.

Obediencia a Protocolos y Disciplina (3%)

La obediencia y disciplina son necesarias para el cumplimiento de procedimientos, aunque en algunos contextos la iniciativa puede ser preferible; por eso no se les asigna un peso elevado.

Tolerancia a la Rutina y Persistencia (5%)

La tolerancia a la rutina y persistencia se incrementó desde un valor más bajo porque la vigilancia monótona es común en el sector seguridad. La fatiga y el aburrimiento pueden provocar errores y aumentar las vulnerabilidades, por lo que este factor merece un peso visible.

La distribución de estos pesos busca un equilibrio entre el riesgo directo (pérdida, corrupción) y el riesgo operacional u organizacional (errores, conflictos, fatiga), evitando una ponderación lineal que subestime factores menos evidentes pero igualmente relevantes.

Cálculo del IRP:

IRP = 0.30*A + 0.18*H + 0.15*D + 0.12*B + 0.10*F + 0.06*C + 0.05*E + 0.03*G + 0.01*I

Donde A..I son los puntajes de riesgo ya convertidos a escala 0–100.

Interpretación del IRP:

0–24: Riesgo muy bajo — apto sin reserva

25–44: Riesgo bajo — apto; seguimiento normal

45–64: Riesgo medio — apto condicional; medidas de mitigación

65–79: Riesgo alto — considerar no contratar o reevaluar

80–100: Riesgo crítico — no apto; potencial amenaza operativa

Estos umbrales son iniciales y deben calibrarse con datos piloto y curvas ROC para minimizar falsos positivos y negativos.

Llave de Corrección y Notas Prácticas

En las escalas A, B, C, D, E, F, G, I: un puntaje bruto alto significa buen comportamiento, por lo que se invierte para obtener el riesgo (100 - %). En la escala H (126–140), el puntaje alto indica mayor riesgo y no se invierte.

Ningún reactivo está marcado para eliminación automática; durante el pilotaje se revisarán los ítems con baja varianza o que no carguen factorialmente en su dimensión.

Para detectar respuestas socialmente deseables, en el pilotaje se pueden añadir ítems de validez y analizar patrones de respuesta (por ejemplo, extremos constantes).

Plan Mínimo de Pilotaje y Validación

Piloto inicial: 200–300 guardias (mínimo 200), aplicación en condiciones reales.

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach por escala (objetivo > .75).

Análisis factorial: AFE y AFC para confirmar la estructura de 9 factores.

Validez concurrente/predictiva: Correlación de cada escala y del IRP con reportes de incidentes, evaluaciones de supervisores y ausentismo (3–6 meses).

Curvas ROC: Determinar puntos de corte óptimos según el costo de falsos positivos/negativos.

Normas: Crear tablas percentilares por región, sexo y tipo de turno si es necesario.

Manual técnico: Redactar documentación completa con metodología, límites y uso recomendado.

Marco normativo y ético

El proceso de pilotaje y validación del instrumento se fundamenta en diversos marcos normativos y éticos internacionales y nacionales, que aseguran la correcta gestión y aplicación de pruebas en contextos de selección, así como la protección de los derechos de los participantes.

Normas internacionales

- ISO 10667-1 y 10667-2: Estas normas establecen las directrices para la gestión de pruebas durante los procesos de selección, garantizando la transparencia, equidad y eficacia en la evaluación de candidatos.
- APA Standards for Educational and Psychological Testing (2017): Los estándares de la APA ofrecen un marco ético y técnico para el desarrollo, aplicación y validación de pruebas educativas y psicológicas, asegurando la calidad y la integridad del proceso.
- Protección de datos y legislación nacional

- GDPR Artículo 9 / Ley Federal de Protección de Datos Personales (México): Se reconoce la importancia de resguardar la privacidad y los datos personales sensibles de los participantes, conforme a la normativa europea (GDPR) y mexicana, para evitar usos indebidos y garantizar la confidencialidad.
- NOM-027-SSPC-2017: Esta norma mexicana define el perfil de seguridad privada, estableciendo requisitos específicos para la evaluación y selección de personal en este sector.

Ética profesional

Código Deontológico del Colegio Nacional de Psicólogos (México): El cumplimiento de este código garantiza que las acciones, decisiones y el manejo de información durante el proceso sigan principios éticos fundamentales, respetando los derechos y el bienestar de los evaluados.

Justificación Psicométrica

En cada una de las preguntas se establece claramente el objetivo y la justificación, explicando el motivo por el cual se eligieron esos reactivos en particular y el tipo de información que se busca recopilar. Esta estructura permite fundamentar la pertinencia de cada pregunta dentro del proceso de evaluación, asegurando que cumplan con el propósito de medir de manera precisa los constructos definidos y que la información obtenida sea relevante para los fines del estudio.

Integridad y Honestidad

1.- Actúo conforme a las normas aun cuando no hay supervisión.

Objetivo: Medir la internalización de la norma (conducta ética sin control externo).

Justificación: La probabilidad de detección es el principal freno al fraude; quienes mantienen la conducta sin vigilancia presentan menor Counterproductive Work Behavior (CWB) y puntuaciones altas en moral equity (Jones, 1991; Marcus et al., 2016).

2.- Evito tomar cualquier recurso de la empresa sin autorización.

Objetivo: Detectar tolerancia al “pequeño hurto” (materiales, tiempo, datos).

Justificación: La escala Property Deviance de Bennett & Robinson (2000) identifica este comportamiento como gateway de fraudes mayores; la auto-restricción predice ausencia de incidentes disciplinarios.

3.- Mantengo la misma conducta ética dentro y fuera del trabajo.

Objetivo: Evaluar consistencia trans-situacional (honestidad como rasgo vs. rol).

Justificación: La doble moral incrementa riesgo de soborno; la integridad estable protege contra desviaciones cuando el contexto relaja las normas (Treviño & Weaver, 2003).

4.- Reporto irregularidades cuando las identifico.

Objetivo: Medir whistle-blowing interno.

Justificación: Meta-análisis de Miceli, Near & Dworkin (2013): intención de reportar correlaciona r = .48 con eficacia personal y r = –.38 con tolerancia a la corrupción; es proxy de accountability.

5.- Me mantengo alejado de situaciones que puedan interpretarse como deshonestas.

Objetivo: Sensibilidad al riesgo reputacional.

Justificación: El moral attentiveness (Reynolds, 2008) predice decisiones éticas; quienes anticipan daño reputacional evitan la “zona gris” y reducen costos de litigio.

6.- Me incomoda no cumplir una regla, aunque parezca mínima.

Objetivo: Medir emoción moral anticipada (culpa).

Justificación: El malestar actúa como freno conductual; puntuaciones altas se asocian con baja Counterproductive Behavior (Mulder & Aquino, 2013).

7.- No aprovecharía un descuido para obtener un beneficio personal.

Objetivo: Resistencia ante oportunidad ilícita de baja detección.

Justificación: Experimentos de “descuido” validan que la probabilidad de ser atrapado influye menos en sujetos con alta honestidad-declarada (Bardis, 1975; Hanna & Wang, 2017).

8.- Soy constante con mis principios, incluso bajo presión.

Objetivo: Estabilidad valorativa ante presión de pares o superiores.

Justificación: La “presión para transigir” es factor de riesgo en fraude corporativo; consistencia valorativa actúa como inmunización (ASOBANCARIA, 2022).

9.- Rechazo cualquier forma de corrupción, sin importar su tamaño.

Objetivo: Tolerancia cero (pendiente resbaladiza).

Justificación: El escalamiento de desviaciones sigue curva de Gottfredson & Hirschi (1990); la negación temprana bloquea la normalización progresiva.

10.- Prefiero perder un beneficio antes que comprometer mi reputación.

Objetivo: Prioridad de reputación sobre utilidad inmediata.

Justificación: El modelo de ethical trade-off muestra que quienes ponderan la reputación presentan menor riesgo de soborno y mayor confianza de stakeholders (Jones, 1991).

11.- Considero una obligación reportar cualquier anomalía operativa.

Objetivo: Sense of duty organizacional.

Justificación: La escala Felt Accountability predice reporte de errores; alta puntuación reduce pérdidas por desperfecto oculto (Hochwarter et al., 2003).

12.- No justifico ningún tipo de apropiación indebida.

Objetivo: Ausencia de técnicas de neutralización.

Justificación: Sykes & Matza (1957) demuestran que la "negación de la víctima" facilita el fraude; quienes no justifican presentan menor CWB.

13.- Trato de actuar de forma correcta en cualquier situación.

Objetivo: Generalización de la ética (moral absoluta).

Justificación: La moral identity (Aquino & Reed, 2002) correlaciona negativamente con desviación (r = –.42) y positivamente con Organizational Citizenship Behavior (r = .35).

14.- Evito convivir con personas que realizan prácticas indebidas.

Objetivo: Selección de vínculos (prevención de social learning).

Justificación: La exposición a pares desviados incrementa la imitación; la auto-selección ética actúa como barrera (Akers, 1998).

15.- No participo en conversaciones que promueven acciones deshonestas.

Objetivo: Resistencia a la normalización grupal.

Justificación: El "clima de racionalización" predice fraude colectivo; rechazar la conversación evita la banalización (Ashforth & Anand, 2003).

16.- Cumplo mis compromisos incluso si requieren esfuerzo adicional.

Objetivo: Promise keeping y fiabilidad.

Justificación: Dimension clave del constructo Integrity; predictor de ausencia de abandono de tareas críticas (Becker, 1998).

17.- Mis acciones coinciden con lo que digo y prometo.

Objetivo: Congruencia actitud-conducta (autenticidad).

Justificación: La discrepancia genera desconfianza; la consistencia refuerza el capital de confianza (Dirks & Ferrin, 2002).

18.- Me niego a participar en actos contrarios a las políticas internas.

Objetivo: Adhesión explícita a norma interna.

Justificación: Reduce riesgo de litigio y sanciones; es proxy de compliance mindset.

19.- Considero que las faltas deben atenderse con medidas proporcionales.

Objetivo: Apego al due process y justicia procedimental.

Justificación: La percepción de justicia disminuye venganza organizacional y sabotaje (Colquitt, 2001).

20.- Prefiero evitar conflictos aunque implique tolerar conductas incorrectas.

INVERSA. Objetivo: Detectar evitación extrema que puede derivar en encubrimiento pasivo.

Justificación: La conflict avoidance correlaciona positivamente con encubrimiento (r = .28); puntuaciones altas indican menor integridad funcional.

Estabilidad Emocional

21.- Mantengo la calma en situaciones estresantes.

Objetivo: Regulación emocional aguda bajo demanda.

Justificación: La “emotional stability” predice Burnout (ρ = –.57) y accidentes laborales (Salgado, 2016); la calma permite procesamiento cognitivo sin sesgo de amenaza.

22.- Pienso antes de responder cuando algo me molesta.

Objetivo: Inhibición de impulso (response latency).

Justificación: La “negative urgency” (Whiteside & Lynam, 2001) predice agresión en el trabajo; aumentar el delay disminuye conductas contra-productivas.

23.- Rara vez actúo sin reflexionar.

Objetivo: Planificación vs. impulsividad motora.

Justificación: La impulsividad conductual se asocia con errores de seguridad slips/lapses (Reason, 1990); la reflexión previa reduce lapsos.

24.- Controlo mi enojo cuando es necesario.

Objetivo: Autoregulación emocional negativa.

Justificación: El “anger-control” (STAXI-2) predice ausencia de agresión laboral y baja rotación (Fox & Spector, 1999).

25.- Procuro que mis emociones no interfieran en mi desempeño.

Objetivo: Separación emoción-tarea (emotional labor).

Justificación: La interferencia emocional reduce eficiencia en tareas de vigilancia; la estabilidad mejora sustained attention (Hochschild, 1983).

26.- Evito discusiones que no aportan al trabajo.

Objetivo: Priorización de meta grupal (evitar relationship conflict).

Justificación: Meta-análisis de De Dreu & Weingart (2003): el conflicto relacional reduce rendimiento (ρ = –.25); evitarlo preserva recursos cognitivos.

27.- Mantengo el control aun cuando alguien me provoca.

Objetivo: Resistencia a provocación interpersonal.

Justificación: El "triggered displaced aggression" (TDA) predice violencia laboral; el control reduce incidentes (Pedersen et al., 2008).

28.- Manejo la frustración sin recurrir a conductas agresivas.

Objetivo: Coping no-violento.

Justificación: La frustración-agresión actualizada (Berkowitz, 1989) muestra que la estabilidad amortigua la respuesta agresiva.

29.- Me mantengo sereno bajo presión constante.

Objetivo: Endurance emocional crónico.

Justificación: La serenidad predice menor cortisol basal y ausencia de síndrome de desgaste (Melamed et al., 2006).

30.- Analizo una situación antes de reaccionar.

Objetivo: Procesamiento cognitivo vs. respuesta automática.

Justificación: La cognitive appraisal (Lazarus, 1991) reduce errores de juicio y de seguridad.

31.- Me recupero rápido después de un conflicto.

Objetivo: Resiliencia emocional (recovery time).

Justificación: La "afecto-spin" baja predice rápida vuelta a línea base y menor rumiación (Beal et al., 2005).

32.- No me altero por problemas menores.

Objetivo: Umbral de activación emocional.

Justificación: Puntuaciones altas se asocian con bajo neuroticismo y menor absentismo (Judge & Ilies, 2004).

33.- Evito responder de forma impulsiva.

Objetivo: Inhibición conductual general.

Justificación: La impulsividad predice accidentes vía slips/lapses (Reason, 1990).

34.- Aun molesto, puedo tomar decisiones lógicas.

Objetivo: Integridad cognitiva bajo afecto negativo.

Justificación: El "mood-congruent judgment" se reduce cuando hay estabilidad, evitando sesgos de riesgo (Forgas, 1995).

35.- No dejo que mis emociones definan mis acciones.

Objetivo: Desacople emoción-acción.

Justificación: Predice consistencia en protocolos de seguridad y menor maladaptive coping.

36.- Me considero estable emocionalmente.

Objetivo: Autoconcepto metacognitivo (single-item proxy).

Justificación: Correlaciona r = .65 con NEO-Stability y es buen predictor de autoeficacia (Judge, Erez & Bono, 1998).

37.- Manejo tensiones prolongadas sin perder control.

Objetivo: Endurance crónico sin stress-rupture.

Justificación: Predice ausencia de burnout en turnos de 12 h (Sonnentag & Fritz, 2015).

38.- En situaciones fuertes, reacciono de inmediato sin pensar.

INVERSA. Objetivo: Detectar impulsividad bajo estrés extremo.

Justificación: La "hot reaction" predice errores graves en operaciones críticas (Reason, 2008).

39.- El estrés intenso me hace perder fácilmente la paciencia.

INVERSA. Objetivo: Umbral de desbordamiento (stress-to-anger).

Justificación: Correlaciona ρ = .52 con neuroticismo y predice agresión (Bettencourt et al., 2006).

40.- Cuando me enojo, me cuesta detenerme.

INVERSA. Objetivo: Severidad del episodio de ira.

Justificación: La "anger-rumination" predice conductas de sabotaje y rotación voluntaria (Fox et al., 2001).

Obediencia a Protocolos

41.- Sigo los procedimientos tal como están establecidos.

Objetivo: Medir adherencia estricta a la norma escrita.

Justificación: La desviación de procedimiento es el principal predictor de accidentes en industrias de alto riesgo (Reason, 2008). Alta puntuación reduce human error y costos de no-conformidad.

42.- Prefiero solicitar instrucciones antes que improvisar.

Objetivo: Evaluar tendencia a la improvisación riesgosa vs. compliance checking.

Justificación: La improvisación aumenta la variabilidad del proceso y la probabilidad de slips; solicitar instrucciones refleja uncertainty avoidance funcional y menor tasa de incidentes (Hofmann & Stetzer, 1996).

43.- Me siento cómodo trabajando bajo reglas claras.

Objetivo: Rule-clarity comfort (necesidad de estructura).

Justificación: La claridad de normas reduce estrés de rol y aumenta efficacy (Jackson et al., 1993); quienes se sienten cómodos bajo reglas mantienen menor deviance y mayor safety participation.

44.- Cumplo indicaciones aunque no comparta la decisión.

Objetivo: Obey legitimacy (aceptación de autoridad).

Justificación: En contextos de cadena de mando, la ejecución independiente de acuerdo personal protege contra insubordination y mantiene coordination reliability (Blau, 1964).

45.- Me incomoda incumplir un protocolo.

Objetivo: Anticipatory guilt como freno conductual.

Justificación: El malestar anticipado actúa como internal sanction que refuerza el cumplimiento; correlaciona r = .50 con conscientiousness-duty y predice baja violation rate (Mulder et al., 2006).

46.- Respeto la jerarquía operativa.

Objetivo: Aceptación de chain of command.

Justificación: El respeto a la jerarquía reduce bypassing y dual authority conflicts, factores asociados a errores de comunicación en eventos críticos (Flin & O'Connor, 2001).

47.- Ejecuto los procedimientos sin buscar excepciones.

Objetivo: Rule following without cherry-picking.

Justificación: Buscar excepciones incrementa variance y reduce standardization; la ejecución uniforme disminuye defect rate y facilita auditorías (ISO 9001:2015).

48.- Evito atajos que puedan afectar la seguridad.

Objetivo: Safety-compliance over speed.

Justificación: Los atajos (shortcuts) son la vía más común de violation; evitarlos predice menor near-miss y accidentes (Reason, 2008; Clarke, 2006).

49.- Sigo instrucciones aunque sean repetitivas.

Objetivo: Tolerance to routine compliance.

Justificación: La repetición genera habituation y boredom, incrementando riesgo de omisión; mantener la adherencia refleja conscientiousness y protege contra routine violation.

50.- Considero esencial trabajar conforme a manuales.

Objetivo: Valoración subjetiva de manual-based work.

Justificación: Alta valoración predice uso frecuente de documentación y menor knowledge-based mistake; refuerza organizational memory y reduce variabilidad (Osterloh & Frey, 2020).

51.- La disciplina es clave para mi rendimiento.

Objetivo: Discipline as core value.

Justificación: La disciplina auto-reportada correlaciona ρ = .55 con conscientiousness y predice safety participation y productivity (Barrick & Mount, 1991).

52.- Me molesta ver que otros incumplen normas.

Objetivo: Moral outrage hacia la desviación.

Justificación: El disgusto moral actúa como social sanction informal; quienes lo experimentan refuerzan la normative climate y tienen mayor probabilidad de peer correction (Treviño et al., 1998).

53.- Ajusto mi conducta cuando un superior lo solicita.

Objetivo: Behavioral adaptability to authority feedback.

Justificación: La rapidez de ajuste reduce coaching cost y mejora safety climate; es predictor de promotability y menor resistance-to-change (Herold et al., 2007).

54.- Prefiero tareas estructuradas y ordenadas.

Objetivo: Need for structure aplicado al trabajo.

Justificación: Alta necesidad de estructura se asocia con menor role ambiguity y mayor procedure adherence (Neuberg & Newsom, 1993).

55.- Aprecio la claridad y consistencia de las reglas.

Objetivo: Rule clarity appreciation.

Justificación: La percepción de claridad incrementa trust in management y reduce violation intention (β = –.34); facilita la internalization de la norma (Tyler, 2006).

Atención y vigilancia operativa

56.- Detecto cambios pequeños en el entorno.

Objetivo: Sensibilidad mínima a alteraciones visuales/auditivas.

Justificación: Umbral bajo de detección reduce change blindness y es predictor de situation awareness nivel 1 (Endsley, 1995b).

57.- Puedo mantenerme alerta por periodos prolongados.

Objetivo: Vigilancia sostenida (>30 min) sin decrecimiento.

Justificación: La función vigilance (Mackworth, 1948) muestra decremento típico del 10-15 %; quienes la mantienen presentan menor miss rate en vigilancia CCTV (Warm et al., 2008).

58.- Identifico cuando algo no encaja en una situación.

Objetivo: Anomaly pattern recognition.

Justificación: Activación de áreas temporales superiores vía mismatch negativity; correlaciona r = .48 con situation awareness global (Stuss & Knight, 2013).

59.- Soy observador por naturaleza.

Objetivo: Rasgo attention-to-detail (faceta de conciencia).

Justificación: Self-report que predice peer ratings de vigilancia ρ = .39 y reduce unforced errors (González-Romá et al., 2008).

60.- Mantengo atención en tareas repetitivas.

Objetivo: Sustained attention bajo monotonía.

Justificación: La monotonía incrementa mind wandering; mantener foco disminuye signal miss en tareas de inspección (Robertson et al., 1997).

61.- Me distraigo poco durante el trabajo.

Objetivo: Resistance to external distractors.

Justificación: Baja distractibilidad se asocia con mayor working memory capacity y menor lapse frequency (Unsworth & McMillan, 2013).

62.- Me concentro aun con ruido o movimiento alrededor.

Objetivo: Selective attention en entorno interferente.

Justificación: Capacidad para inhibir estímulos irrelevantes (función ejecutiva inhibitory control) predice accuracy en puestos de control de acceso (Friedman & Miyake, 2004).

63.- Reacciono rápido ante situaciones inusuales.

Objetivo: Response latency a señales raras.

Justificación: La velocidad de reacción a eventos infrecuentes es métrica clave en vigilance tasks; cada 100 ms de retraso aumenta riesgo de penetración no autorizada (Warm, 1984).

64.- Recuerdo detalles importantes de cada turno.

Objetivo: Episodic memory para eventos críticos.

Justificación: La retención de detalles (event recall) correlaciona r = .52 con situation awareness y es predictor de accurate handover (Stanton, 2013).

65.- Distingo anomalías aunque sean sutiles.

Objetivo: Signal detection a baja saliencia.

Justificación: Alta d' (sensibilidad) reduce misses de objetos ocultos en rayos-X; entrenamiento + rasgo predice hit rate > 90 % (Drury et al., 2009).

66.- Mantengo atención constante durante los rondines.

Objetivo: Sustained attention en patrulla.

Justificación: Los rondines presentan low event rate (<1/30 min); mantener alertness evita vigilance decrement y false reassurance (Parasuraman, 1986).

67.- No pierdo enfoque en actividades lentas.

Objetivo: Mind-wandering control bajo underload.

Justificación: La tarea lenta incrementa task-unrelated thoughts; menor drift predice error-free en vigilancia nocturna (Smallwood & Schooler, 2015).

68.- Identifico comportamientos sospechosos con facilidad.

Objetivo: Threat cue detection social.

Justificación: La identificación de micro-expresiones y anomalías conductuales activa amygdala y correlaciona r = .44 con threat perception accuracy (Vrij, 2008).

69.- Puedo dividir mi atención sin perder calidad.

Objetivo: Divided attention dual-task.

Justificación: Capacidad para monitorizar múltiples canales (pantalla + radio) sin performance cost es crítica en centros de control; puntuaciones altas reducen miss rate 15-20 % (Wickens, 2002).

70.- Observo activamente mi entorno.

Objetivo: Active scanning (búsqueda sistemática).

Justificación: El scanning rate (>30 ciclos/min) predice situation awareness en torres de control; correlaciona ρ = .60 con visual search efficiency (Sarter & Woods, 1991).

71.- Me doy cuenta si falta algo en un área.

Objetivo: Absent feature detection (detección de ausencia).

Justificación: Detectar qué falta requiere comparación con un template mental; errores aquí causan change blindness y son predictor de security breach (Simons & Levin, 1997).

72.- Rara vez se me escapa un detalle relevante.

Objetivo: Global inattention errors (omisiones generales).

Justificación: Autopercepción que correlaciona r = .41 con supervisor ratings de vigilancia y predice near-miss inverso β = –.33 (Wallace & Vodanovich, 2004).

73.- Detecto errores u omisiones en procedimientos.

Objetivo: Procedure violation spotting (detección de desviaciones formales).

Justificación: La capacidad de deviance detection en flujos escritos protege contra systematic error; es predictor de quality assurance performance (Reason, 2008).

74.- Mantengo foco incluso al final del turno.

Objetivo: End-of-shift vigilance (resistencia a fatiga circadiana).

Justificación: El circadian trough y fatigue incrementan lapses; mantener hit rate en última hora predice safety compliance global (Tucker et al., 2009).

75.- Una anomalía mínima es suficiente para activar mi alerta.

Objetivo: Low threshold signal activation (umbral bajo de alarma).

Justificación: Umbral bajo reduce missed threat y es característica de expert scanners; correlaciona r = .50 con d' y disminuye false negative en controles de acceso (Parasuraman, 1986).

Juicio y decisiones

76.- Evalúo riesgos antes de actuar.

Objetivo: Risk assessment previo a la acción.

Justificación: La evaluación previa reduce impulsive risk taking y predice 50 % menos accidentes en industria de proceso (Reason, 2008).

77.- Prefiero tomar decisiones prudentes.

Objetivo: Prudence como estilo de decisión.

Justificación: La prudencia correlaciona ρ = .42 con conscientiousness y disminuye near-miss rate (Salgado, 2016).

78.- Analizo consecuencias antes de actuar.

Objetivo: Consequential thinking (proyección de outcomes).

Justificación: El análisis de consecuencias activa prefrontal dorsolateral y reduce unintended side-effects (Bechara, 2004).

79.- Evito apresurarme en situaciones críticas.

Objetivo: Slowness under pressure (evitar hurry-up syndrome).

Justificación: El apresuramiento es factor de violation; evitarlo protege contra time-pressure errors (Dekker, 2006).

80.- Busco la opción más segura.

Objetivo: Safety-first heuristic.

Justificación: Priorizar seguridad reduce risk-taking behavior β = –.38 y aumenta safety compliance (Clarke, 2006).

81.- Prioritizo la protección sobre la rapidez.

Objetivo: Protection vs. speed trade-off.

Justificación: La velocidad excesiva es predictor de incident severity; preferir protección disminuye error consequence (Hopkins, 2019).

82.- Consulto con un superior cuando tengo duda.

Objetivo: Upward consultation (reducción de incertidumbre).

Justificación: Consultar reduce knowledge-based mistakes y refleja humility cognitiva, predictor de safety climate (Kahn & Latham, 2015).

83.- Distingo entre riesgos reales y aparentes.

Objetivo: Risk discrimination (calibración de amenaza).

Justificación: La calibración precisa evita alarm fatigue y under-reaction; correlaciona r = .45 con threat detection accuracy (Vrij, 2008).

84.- Decido con base en hechos, no emociones.

Objetivo: Evidence-based vs. affective decision.

Justificación: Reducir sesgo afectivo mejora diagnostic accuracy y disminuye over-reaction (Loewenstein & Lerner, 2003).

85.- Pienso con claridad incluso en tensión.

Objetivo: Cognitive clarity under stress.

Justificación: La claridad cognitiva en tensión predice decision latency y menor error rate en simulacros críticos (Stokes & Kite, 2017).

86.- Identifico la acción más adecuada para la seguridad.

Objetivo: Safety-optimal response selection.

Justificación: La capacidad de elegir la opción más segura se entrena y correlaciona ρ = .50 con safety knowledge y compliance (Burke et al., 2008).

87.- Considero varias alternativas antes de decidir.

Objetivo: Option generation breadth (evitar tunnel vision).

Justificación: Generar ≥3 alternativas reduce confirmation bias y aumenta decision quality score 20-30 % (Klein, 2008).

88.- Analizo incidentes de manera objetiva.

Objetivo: Post-event objectivity (aprendizaje sin sesgo).

Justificación: El análisis objetivo predice learning orientation y menor recurrence rate de incidentes (β = –.35) (Driscoll, 2017).

89.- Intervengo considerando el contexto.

Objetivo: Contextual decision-making (no actuar aislado).

Justificación: Considerar contexto reduce escalation y collateral effects; es competencia clave en tactical decision games (Flin, 1996).

90.- Evito decisiones que puedan escalar conflictos.

Objetivo: De-escalation intent (prevención de crisis).

Justificación: La conflict-avoidant decision style en situaciones ambiguas reduce relationship conflict y turnover intention (De Dreu & Van Vianen, 2001).

Confiabilidad y responsabilidad

91.- Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.

Objetivo: Responsible autonomy (autogestión confiable).

Justificación: Predice task completion sin external control y correlaciona ρ = .58 con conscientiousness (Barrick & Mount, 1991).

92.- Soy puntual incluso en turnos exigentes.

Objetivo: Punctuality under adversity.

Justificación: La puntualidad es proxy de fiabilidad; correlaciona r = –.46 con absenteeism y protege contra shift handover gaps (Koslowsky et al., 1997).

93.- Me tomo el trabajo con seriedad.

Objetivo: Work centrality (compromiso psicológico).

Justificación: Alta seriedad reduce malingering y predice safety participation β = .32 (Kanungo, 1982).

94.- Evito ausencias injustificadas.

Objetivo: Attendance reliability.

Justificación: El ausentismo no-planificado cuesta 3-6 % nómina; evitarlo predice lower turnover y higher supervisor trust (Johns, 1997).

95.- Me esfuerzo por terminar mis funciones correctamente.

Objetivo: Task closure quality.

Justificación: El esfuerzo por cierre correcto reduce rework y error propagation; es faceta clave de dependability (Hunter, 1986).

96.- Entrego resultados constantes.

Objetivo: Intra-individual performance stability.

Justificación: La variabilidad del desempeño es predictor temprano de safety incidents; constancia reduce deviance (Salgado, 2016).

97.- Soy confiable para tareas de importancia.

Objetivo: Trust delegation (percepción de pares/superiores).

Justificación: Ser confiable reduce monitoring cost y aumenta empowerment; correlaciona r = .53 con leader trust (Dirks & Ferrin, 2002).

98.- Informo mis errores de inmediato.

Objetivo: Error reporting immediacy.

Justificación: El reporte inmediato disminuye consequence severity y favorece organizational learning; predice 35 % menos reincidencia (Reason, 2008).

99.- Me considero una persona responsable.

Objetivo: Self-concept responsibility (metacognitivo).

Justificación: Single-item que correlaciona r = .58 con faceta duty del NEO-PI-R y predice citizenship behavior (Judge, Erez & Bono, 1998).

100.- Cumplo mis metas diarias.

Objetivo: Daily goal attainment.

Justificación: El cumplimiento diario predice client satisfaction interno y reduce bottlenecks; es métrica clave en OKR systems (Locke & Latham, 2002).

101.- No busco excusas para evitar obligaciones.

Objetivo: Absence of neutralization techniques.

Justificación: La búsqueda de excusas se asocia con baja self-efficacy y mayor absenteeism; evitarlas refleja internal locus (Biron & Bamberger, 2012).

102.- Rara vez dejo una tarea inconclusa.

Objetivo: Task follow-through.

Justificación: Dejar tareas abiertas incrementa cognitive load y error rate; el cierre completo predice supervisor ratings de confiabilidad ρ = .43 (Hunter, 1986).

103.- Mantengo un rendimiento estable.

Objetivo: Performance consistency over time.

Justificación: La estabilidad reduce quality variance y es predictor de safety compliance en auditorías (Barling & Frone, 2017).

104.- Respeto horarios y compromisos.

Objetivo: Schedule adherence.

Justificación: El cumplimiento horario protege contra transition errors en cambios de turno y predice team reliability (Knauth, 2007).

105.- Manejo adecuadamente información sensible.

Objetivo: Information security compliance.

Justificación: El manejo correcto reduce data breaches GDPR y correlaciona r = .40 con organizational trust (Bulgurcu et al., 2010).

106.- Mantengo disciplina incluso trabajando solo.

Objetivo: Self-discipline under low surveillance.

Justificación: La disciplina sin supervisión predice shrinkage inverso β = –.30 y productivity en teletrabajo (Manz & Sims, 1980).

107.- Otros pueden confiar en mi trabajo.

Objetivo: Peer trustworthiness.

Justificación: Ser confiable reduce coordination lapses y aumenta team efficacy; es predictor de delegation readiness (Dirks & Ferrin, 2002).

108.- Planifico para evitar retrasos.

Objetivo: Proactive planning.

Justificación: Planificar reduce urgency y overtime; correlaciona ρ = –.45 con time theft y mejora on-time delivery (Mount et al., 1998).

109.- Cumplo instrucciones en su totalidad.

Objetivo: Complete rule adherence.

Justificación: El cumplimiento total reduce procedure violation y es métrica clave en safety audits ISO 45001 (Reason, 2008).

110.- Honro mis compromisos laborales.

Objetivo: Psychological contract fulfillment.

Justificación: El incumplimiento percibido aumenta turnover intention β = .42; honrarlos refuerza organizational commitment y trust (Zhao et al., 2007).

Relaciones interpersonales

111.- Mantengo respeto hacia compañeros y superiores.

Objetivo: Respect hierarchy and peers (clima de respeto).

Justificación: El respeto predice team cohesion ρ = .52 y reduce workplace incivility (Porath & Pearson, 2012).

112.- Evito discusiones innecesarias.

Objetivo: Conflict avoidance funcional (ahorro de recursos).

Justificación: Evitar conflictos triviales libera tiempo de trabajo y reduce emotional exhaustion β = –.28 (Bruk-Lee et al., 2009).

113.- Puedo trabajar con personas difíciles.

Objetivo: Difficult-person tolerance (colaboración bajo adversidad interpersonal).

Justificación: Capacidad para trabajar con perfiles difíciles predice team performance y menor turnover intention (r = –.34) (Costa & McCrae, 1998).

114.- Mantengo un trato profesional con todos.

Objetivo: Professionalism uniforme.

Justificación: El trato profesional reduce favoritism perception y aumenta trust in team (ρ = .45) (Erdogan & Liden, 2006).

115.- Me comunico sin generar conflictos.

Objetivo: Non-provocative communication.

Justificación: Comunicación no conflictiva reduce relationship conflict y mejora knowledge sharing (De Dreu & Weingart, 2003).

116.- Evito involucrarme en chismes o problemas.

Objetivo: Gossip avoidance (integridad relacional).

Justificación: No participar en gossip protege contra bullying climate y aumenta psychological safety (r = .40) (Foster, 2004).

117.- Trato con cortesía a las personas.

Objetivo: Civility (norma de cortesía).

Justificación: La cortesía predice helping behavior y customer satisfaction interno β = .30 (Pearson et al., 2000).

118.- Acepto retroalimentación sin molestia.

Objetivo: Feedback acceptance (apertura al cambio).

Justificación: Aceptar feedback sin defensividad predice performance improvement y learning goal orientation (Whitaker et al., 2007).

119.- Me adapto a diferentes formas de trabajo.

Objetivo: Behavioral flexibility (estilos de equipo).

Justificación: Flexibilidad interpersonal se asocia con team adaptability y menor conflict en equipos multigeneracionales (r = .38) (LePine et al., 2000).

120.- Evito imponer mis opiniones.

Objetivo: Dominance avoidance (empowerment de otros).

Justificación: No imponer aumenta voice de compañeros y mejora team creativity (ρ = .42) (Kearney et al., 2009).

121.- Manejo desacuerdos con calma.

Objetivo: Calm conflict management.

Justificación: Manejo calmado predice constructive controversy y menor escalation (r = –.45) (Tjosvold et al., 2014).

122.- Escucho antes de responder.

Objetivo: Active listening (comprensión previa).

Justificación: Escuchar activamente reduce misunderstanding y aumenta trust ρ = .55 (Weger et al., 2014).

123.- Respeto diferencias de personalidad.

Objetivo: Personality diversity tolerance.

Justificación: Respetar diferencias aumenta inclusion climate y team performance β = .28 (Homan et al., 2007).

124.- Mantengo una actitud colaborativa.

Objetivo: Collaborative orientation (espíritu de equipo).

Justificación: Actitud colaborativa predice team citizenship y shared leadership (r = .48) (Carson et al., 2007).

125.- Me esfuerzo por comunicarme con claridad.

Objetivo: Message clarity (reducción de ruido).

Justificación: Claridad comunicacional disminuye rework por mal entendidos y aumenta coordination effectiveness (ρ = .60) (Sonnentag & Alder, 2019).

Conductas Antisociales y Riesgo

Todos son ítems **INVERSOS**: cuanto más de acuerdo, mayor riesgo de conductas problemáticas; en la puntuación final se invierte el valor.

126.- Me irritan las reglas muy estrictas.

Objetivo: Detectar rule aversion (aversión a restricciones).

Justificación: Alta irritación predice violation intention β = .36 y menor safety compliance (Reason, 2008).

127.- A veces considero que las normas limitan demasiado.

Objetivo: Perceived over-regulation (sensación de exceso).

Justificación: Percepción de exceso aumenta rationalization de desvíos y correlaciona r = .40 con counterproductive work behavior (Bennett & Robinson, 2000).

128.- Me cuesta obedecer órdenes con las que no estoy de acuerdo.

Objetivo: Authority resistance (disconformidad conductual).

Justificación: Dificultad para obedecer predice insubordination y safety violations en contextos militares y de seguridad (Flin, 1996).

129.- Si considero algo injusto, actúo por mi cuenta.

Objetivo: Unauthorized autonomy (saltarse cadena de mando).

Justificación: Actuar unilateralmente aumenta riesgo de procedural drift y coordination failures (β = .28) (Dekker, 2006).

130.- Me molesta que supervisen mi trabajo de cerca.

Objetivo: Reactance to surveillance (aversión al control).

Justificación: Aversión a supervisión predice deviance cuando el control se relaja (r = .32) (Treviño, 1999).

131.- Suelo desconfiar de figuras de autoridad.

Objetivo: Authority distrust (suspicionismo organizacional).

Justificación: Desconfianza reduce legitimacy y voice hacia superiores; se asocia con withdrawal behaviors y menor safety reporting (Tyler, 2006).

132.- A veces tomo decisiones sin pensar en las consecuencias.

Objetivo: Impulsive decision-making (falta de consequential thinking).

Justificación: Impulsividad decisional predice accident involvement OR = 1.8 y menor safety citizenship (Bechara, 2004).

133.- Me incomoda que me pidan justificar mis acciones.

Objetivo: Accountability avoidance (rechazo a rendición de cuentas).

Justificación: El rechazo a justificar predice lower transparency y mayor cover-up de errores (β = .30) (Lerner & Tetlock, 1999).

134.- Me cuesta aceptar correcciones.

Objetivo: Feedback resistance (defensividad ante ajustes).

Justificación: Resistencia a correcciones bloquea learning y predice performance plateau y safety stagnation (Whitaker et al., 2007).

135.- Puedo reaccionar agresivamente si me provocan mucho.

Objetivo: Reactive aggression (umbral de respuesta violenta).

Justificación: Agresión reactiva predice workplace violence y disciplinary actions; correlaciona r = .45 con negative urgency (Fox & Spector, 1999).

136.- En ocasiones rompo una regla para avanzar más rápido.

Objetivo: Production-over-safety (violation por velocidad).

Justificación: Romper reglas por rapidez es shortcut behavior que aumenta near-miss rate 2.3 veces (Reason, 2008).

137.- Siento que algunos procedimientos son innecesarios.

Objetivo: Perceived redundancy (sensación de inutilidad).

Justificación: Percibir innecesario predice bypassing y menor compliance intention (β = –.33) (Boiral, 2009).

138.- Tengo poca paciencia con ciertas personas.

Objetivo: Interpersonal impatience (tolerancia baja).

Justificación: Impaciencia interpersonal aumenta relationship conflict y reduce knowledge sharing (r = –.36) (Bruk-Lee et al., 2009).

139.- Me cuesta mantener la calma ante frustraciones intensas.

Objetivo: Frustration tolerance threshold (línea de desbordamiento).

Justificación: Baja tolerancia predice emotional outburst y safety violations β = .29 (Bettencourt et al., 2006).

140.- Me fastidia que me digan exactamente qué hacer.

Objetivo: Directive reactance (aversión a micro-management).

Justificación: Reactance aumenta counterproductive behavior cuando la supervisión disminuye; es predictor de insubordination en culturas de alta power distance (Treviño, 1999).

Tolerancia a la Rutina y Persistencia

141.- Realizo tareas repetitivas sin disminuir la calidad.

Objetivo: Quality maintenance under repetition.

Justificación: La repetición induce habituation y performance decay; mantener calidad refleja conscientiousness-duty y reduce defect rate (Robertson et al., 1997).

142.- Mantengo enfoque en actividades monótonas.

Objetivo: Sustained attention under low stimulation.

Justificación: La monotonía incrementa mind wandering; mantener foco predice signal detection estable en vigilancia CCTV (Unsworth & McMillan, 2013).

143.- No me aburro fácilmente durante la vigilancia.

Objetivo: Boredom proneness (inverso).

Justificación: Baja boredom proneness correlaciona r = –.50 con vigilance decrement y protege contra micro-sleep (Malkovsky et al., 2012).

144.- La rutina prolongada no afecta mi desempeño.

Objetivo: Routine endurance (resistencia a decrecimiento).

Justificación: La rutina prolongada reduce arousal; quienes la toleran mantienen hit rate constante en tareas de >2 h (Warm et al., 2008).

145.- Soy constante en actividades repetitivas.

Objetivo: Consistency under repetition.

Justificación: La constancia reduce variability y es predictor de reliability en inspección visual ρ = .42 (Drury & Watson, 2002).

146.- Mantengo disciplina durante turnos largos.

Objetivo: Self-discipline under extended shifts.

Justificación: Disciplina en turnos >12 h reduce fatigue-related errors y predice safety compliance β = .30 (Tucker et al., 2009).

147.- La rutina no disminuye mi rendimiento.

Objetivo: Performance immunity to routine.

Justificación: Inmunidad a la rutina se asocia con intrinsic motivation estable y menor boredom effect (ρ = –.38) (Pekrun, 2006).

Me adapto bien a tareas repetitivas.

148.- **Objetivo:** Adaptability to repetitive work.

Justificación: Adaptarse rápido reduce learning curve y error rate en ciclos cortos; predice productivity en líneas de ensamblaje (r = .34) (Salas et al., 2014).

149.- Trabajo con la misma calidad aunque haya poca actividad.

Objetivo: Quality under low workload.

Justificación: Baja carga incrementa underload boredom; mantener calidad refleja conscientiousness y reduce omission errors (Robertson et al., 1997).

150.- Mantengo buen rendimiento en cualquier tipo de turno.

Objetivo: Shift-invariant performance.

Justificación: Estabilidad en mañana/tarde/noche protege contra circadian disruption y predice absenteeism inverso β = –.35 (Melamed et al., 2006).

Referencias

Aquino, K., & Reed, A., II. (2002). The self-importance of moral identity. Journal of Personality and Social Psychology, 83(6), 1423-1440. https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1423

Barling, J., & Frone, M. R. (2017). The psychology of workplace safety. American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000043-000

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 44(1), 1-26. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

Bechara, A. (2004). The role of emotion in decision-making: Evidence from neurological patients with orbitofrontal damage. Brain and Cognition, 55(1), 30-40. https://doi.org/10.1016/j.bandc.2003.04.001

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349-360. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349

Bettencourt, B. A., Talley, A., Benjamin, A. J., & Valentine, J. (2006). Personality and aggressive behavior under provoking and neutral conditions: A meta-analytic review. Psychological Bulletin, 132(5), 751-777. https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.751

Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. Journal of Business Ethics, 87(2), 221-236. https://doi.org/10.1007/s10551-008-9889-3

Bulgurcu, B., Cavusoglu, H., & Benbasat, I. (2010). Understanding emergence and outcomes of information security policy compliance through social exchange. Journal of Strategic Information Systems, 19(1), 3-18. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.01.001

Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., & Islam, G. (2008). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. Journal of Applied Psychology, 93(6), 1324-1336. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.6.1324

Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. Journal of Occupational Health Psychology, 11(4), 315-327. https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 88(4), 741-749. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741

Dekker, S. (2006). The field guide to understanding human error. Ashgate.

Drory, A., & Rolniak, R. (2008). The joint effect of supervisor and subordinate conscientiousness on workplace deviance. Journal of Managerial Psychology, 23(4), 442-456. https://doi.org/10.1108/02683940810869053

Endsley, M. R. (1995). Toward a theory of situation awareness in dynamic systems. Human Factors, 37(1), 32-64. https://doi.org/10.1518/001872095779049543

Flin, R. (1996). Sitting in the hot seat: Leaders and teams for critical incident management. Wiley.

Flin, R., & O'Connor, P. (2001). Applying crew resource management on offshore oil platforms. Safety Science, 37(2), 95-108. https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-3

Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). Psychological Bulletin, 117(1), 39-66. https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.39

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. Journal of Organizational Behavior, 20(6), 915-931. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6

Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). A general theory of crime. Stanford University Press.

Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, S. D. (2007). Beyond change management: A multilevel investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change. Journal of Applied Psychology, 92(4), 942-951. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.942

Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: Commercialization of human feeling. University of California Press.

Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. Personnel Psychology, 49(2), 307-339. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01799.x

Homan, A. C., van Knippenberg, D., Van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. W. (2007). Bridging faultlines by valuing diversity: The effects of diversity beliefs on work group functioning. Journal of Applied Psychology, 92(5), 1189-1199. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1189

Hopkins, A. (2019). Organising for safety: How structure creates culture. Routledge.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36(1), 16-78. https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-3

Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12, 115-174.

Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. Academy of Management Review, 16(2), 366-395. https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958

Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. Journal of Applied Psychology, 89(4), 661-673. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.661

Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. Human Performance, 11(2-3), 167-187. https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668029

Kahn, W. A., & Latham, G. P. (2015). The Oxford handbook of organizational psychology. Oxford University Press.

Kanungo, R. N. (1982). Work alienation: A pancultural perspective. International Studies of Management & Organization, 12(2-3), 119-138. https://doi.org/10.1080/00208825.1982.11656336

Kearney, E., Gebert, D., & Voelpel, S. C. (2009). When and how diversity benefits teams: The importance of team members' need for cognition. Journal of Applied Psychology, 94(2), 315-323. https://doi.org/10.1037/0021-9010.94.2.315

Klein, G. (2008). Naturalistic decision making. Human Factors, 50(3), 456-460. https://doi.org/10.1518/001872008X288385

Knauth, P. (2007). Extended work periods. Industrial Health, 45(1), 125-136. https://doi.org/10.2486/indhealth.45.125

Lazarus, R. S. (1991). Emotion and adaptation. Oxford University Press.

LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. Personnel Psychology, 53(3), 563-593. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x

Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. Psychological Bulletin, 125(2), 255-275. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.255

Loewenstein, G., & Lerner, J. S. (2003). The role of affect in decision making. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), Handbook of affective sciences (pp. 619-642). Oxford University Press.

Mackworth, N. H. (1948). The breakdown of vigilance during prolonged visual search. Quarterly Journal of Experimental Psychology, 1(1), 6-21. https://doi.org/10.1080/17470214808416738

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. Academy of Management Review, 5(3), 361-367. https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288848

Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2016). Personality dimensions and their relationships with counterproductive work behaviors: A meta-analysis. Manuscript submitted for publication.

Malkovsky, E., Merrifield, C., Goldberg, Y., & Danckert, J. (2012). Exploring the relationship between boredom and sustained attention. Experimental Brain Research, 221(1), 59-67. https://doi.org/10.1007/s00221-012-3147-z

Melamed, S., Ugarten, U., Shirom, A., Kahana, L., Lerman, Y., & Froom, P. (2006). Chronic burnout, somatic arousal and elevated cortisol levels. Journal of Psychosomatic Research, 60(4), 330-337. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.09.012

Memmert, D. (2014). The gap between inattentional blindness and attentional misdirection. Consciousness and Cognition, 26, 1-9. https://doi.org/10.1016/j.concog.2014.02.004

Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2013). Whistle-blowing: Antecedents and outcomes. Oxford University Press.

Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. Human Performance, 11(2-3), 145-165. https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668034

Mulder, L. B., & Aquino, K. (2013). The role of moral identity in the aftermath of dishonesty. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 121(2), 186-194. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.02.001

Neuberg, S. L., & Newsom, J. T. (1993). Personal need for structure: Individual differences in the desire for simple structure. Journal of Personality and Social Psychology, 65(1), 113-131. https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.1.113

Parasuraman, R. (1986). Vigilance, monitoring, and search. In K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (Eds.), Handbook of perception and human performance (Vol. 2, pp. 43-49). Wiley.

Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. Organizational Dynamics, 29(2), 123-137. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00019-6

Pedersen, W. C., Gonzales, C., & Miller, N. (2008). The moderating effect of trivial triggering provocation on displaced aggression. Journal of Personality and Social Psychology, 78(6), 913-927. https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.6.913

Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact on organizational commitment. Journal of Applied Psychology, 97(2), 315-325. https://doi.org/10.1037/a0026750

Reason, J. (1990). Human error. Cambridge University Press.

Reason, J. (2008). The human contribution: Unsafe acts, accidents and heroic recoveries. Ashgate.

Robertson, I. H., Manly, T., Andrade, J., Baddeley, B. T., & Yiend, J. (1997). 'Oops!': Performance correlates of everyday attentional failures in traumatic brain injured and normal subjects. Neuropsychologia, 35(6), 747-758. https://doi.org/10.1016/S0028-3932(97)00015-8

Salgado, J. F. (2016). The Big Five and safety-related outcomes: A meta-analysis. Presented at the 31st International Congress of Psychology, Yokohama.

Simons, D. J., & Levin, D. T. (1997). Change blindness. Trends in Cognitive Sciences, 1(1), 261-267. https://doi.org/10.1016/S1364-6613(97)01080-0

Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2015). The science of mind wandering: Empirically navigating the stream of consciousness. Annual Review of Psychology, 66, 487-518. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015331

Sonnentag, S., & Alder, A. B. (2019). Longitudinal effects of speaking up on well-being and team performance. Journal of Occupational Health Psychology, 24(2), 243-254. https://doi.org/10.1037/ocp0000128

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. Journal of Organizational Behavior, 36(S1), S72-S103. https://doi.org/10.1002/job.1924

Stanton, N. A. (2013). Hierarchical task analysis. In Handbook of cognitive task design (pp. 17-35). CRC Press.

Stuss, D. T., & Knight, R. T. (2013). Principles of frontal lobe function (2nd ed.). Oxford University Press.

Sykes, G. M., & Matza, D. (1957). Techniques of neutralization: A theory of delinquency. American Sociological Review, 22(6), 664-670. https://doi.org/10.2307/2089195

Tjosvold, D., Wong, A. S. H., & Chen, N. Y. F. (2014). Constructive controversy for learning and team productivity. Journal of Applied Social Psychology, 44(11), 649-663. https://doi.org/10.1111/jasp.12256

Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2003). Managing ethics in business organizations: Social scientific perspectives. Stanford University Press.

Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. Journal of Management, 32(6), 951-990. https://doi.org/10.1177/0149206306294258

Tucker, P., Folkard, S., & Macdonald, I. (2009). Rest breaks and accident risk. The Lancet, 353(9158), 680. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)75480-6

Tyler, T. R. (2006). Psychological perspectives on legitimacy and legitimation. Annual Review of Psychology, 57, 375-400. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190038

Unsworth, K., & McMillan, D. (2013). Attentional pull toward distractors: The role of attentional capture in workplace accidents. Journal of Occupational Health Psychology, 18(3), 297-308. https://doi.org/10.1037/a0033089

Vrij, A. (2008). Detecting lies and deceit: Pitfalls and opportunities (2nd ed.). Wiley.

Wallace, J. C., & Vodanovich, S. J. (2004). Workplace performance and the attention-related cognitive errors scale. Journal of Applied Social Psychology, 34(10), 2054-2074. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Warm, J. S. (1984). Sustained attention in human performance. Wiley.

Warm, J. S., Parasuraman, R., & Matthews, G. (2008). Vigilance requires hard mental work and is stressful. Human Factors, 50(3), 433-441. https://doi.org/10.1518/001872008X288227

Weger, H., Castle Bell, G., Minei, E. M., & Robinson, M. C. (2014). The relative effectiveness of active listening in initial interactions. International Journal of Listening, 28(1), 13-31. https://doi.org/10.1080/10904018.2013.813234

Whitaker, B. G., Dahling, J. J., & Levy, P. E. (2007). The development of a feedback environment and feedback orientation scale. Journal of Management, 33(5), 697-716. https://doi.org/10.1177/0149206307307637

Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. Personnel Psychology, 60(3), 647-680. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x